

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN
JASMANI SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SOMBA OPU
KABUPATEN GOWA**

***THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHERS AND
LEADERSHIP OF THE PRINCIPALS TOWARD THE PERFORMANCE OF
PHYSICAL EDUCATION TEACHERS AT ELEMENTARY SCHOOLS IN
SOMBA OPU SUBDISTRICT OF GOWA DISTRICT***

IKBAL MULADI NASIR



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2016**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN
JASMANI SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SOMBA OPU
KABUPATEN GOWA**

Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Derajat
Magister

Program Studi
Pendidikan Jasmani dan Olahraga
Kekhususan Manajemen Olahraga

Disusun dan Diajukan oleh

IKBAL MULADI NASIR

kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
2016
TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN
JASMANI SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN SOMBA OPU
KABUPATEN GOWA**

Yang disusun dan diajukan oleh

IKBAL MULADI NASIR
Nomor Pokok: 13B04023

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal, 09 Jun 2016

Menyetujui
Komisi Penasihat

Prof. Dr. Andi Ihsan, M.Kes.
Ketua

Dr. Suwardi, M.Pd.
Anggota

Mengetahui

Ketua
Program Studi
Pendidikan Jasmani dan Olahraga,

Direktur
Program Pascasarjana
Universitas Negeri Makassar,

Dr. Suwardi, M.Pd.
NIP. 19660817 199303 1 002

Prof. Dr. Jasruddin, M.Si.
NIP. 19641222 199103 1 002

PRAKATA



Penulis memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas berkat dan karunia-Nya sehingga hasil penelitian dan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa” dapat diselesaikan dengan baik.

Proses penyelesaian tesis ini, merupakan suatu perjuangan yang panjang bagi penulis. Selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini, tidak sedikit kendala yang dihadapi. Namun demikian, berkat keseriusan pembimbing mengarahkan dan membimbing penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis patut menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Andi Ihsan, M.Kes. dan Dr. Suwardi, M.Pd. selaku pembimbing. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada tim penguji yaitu Dr. Anto Sukamto, M.Pd. dan Dr. Ramli, M.Pd. yang telah banyak memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan laporan penelitian ini. Demikian pula penulis berterima kasih mendalam kepada berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Makassar; Prof. H. Sofyan Salam, M.A., Ph.D., Pembantu Rektor I, Dr. Nurdin Noni, M.Hum., Pembantu Rektor II; Prof Dr. H. Heri Tahir, SH., MH., Pembantu Rektor III; dan Prof. Dr. Eko Hadi Sujiono, M.Si., Pembantu Rektor IV.
2. Prof. Dr. Jasruddin, M.Si., Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, Prof. Dr. H. Suradi Tahmir, M.S., Asisten Direktur I, dan Prof. Dr. Andi Ihsan, M.Kes., Asisten Direktur II atas bantuannya memberikan segala fasilitas kampus yang memadai pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

3. Dr. Suwardi, M.Pd Ketua Program Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga Pascasarjana Universitas Negeri Makassar atas pembinaan dan bantuannya yang begitu besar sehingga perkuliahan Kami dapat berjalan lancar.
4. Para Dosen Program Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga Kekhususan Manajemen Olahraga serta staf yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan.
5. Dr. H. Hasbi Lambe., M.Pd. Kepala UPTD Dikorda Kecamatan Somba Opu Kab. Gowa yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
6. Ayahanda H. Muhammad Nasir, S.Sos, M.H dan Ibunda Hj. Jumiaty, S.Pd. M.Pd. yang selalu mendoakan dan mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis, serta saudara-saudara penulis.
7. Seluruh rekan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga, terutama Ibunda Sanatia, Reza, dan Muhajir.

Penulis hanya mampu berserah diri kepada Allah SWT., dan berdoa semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak bernilai ibadah dan mendapat balasan pahala yang mulia dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tulisan ini tentu tidak terhindar dari kekurangan dan ketidaktepatan baik teknik penulisan maupun materinya. Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan agar hasil penelitian dalam bentuk tesis ini dapat bermanfaat bagi para ilmuwan dan praktisi dalam menetapkan kebijakan yang akan datang.

Makassar, Juni 2016

Ikbal Muladi Nasir

PERNYATAAN KEORSINILAN TESIS

Saya, Ikbal Muladi Nasir,
Nomor Pokok 13B04023

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”, merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam tesis ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari tesis ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh PPs Universitas Negeri Makassar.

Tanda tangan.....

9 Juni 2016

ABSTRAK

IKBAL MULADI NASIR. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa (dibimbing oleh Andi Ihsan dan Suwardi).

Penelitian ini bertujuan untuk; 1) mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, 2) mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, 3) mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dengan jumlah 35 orang.

Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, wawancara, observasi, dan penelahan dokumentasi. Analisis data yang digunakan analisis statistik regresi linier berganda (multiple regression), dalam perhitungannya menggunakan program SPSS 18 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi Profesional Guru mengalami kenaikan, maka Kinerja (Y) juga mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja, semakin baik Kompetensi Profesional maka semakin baik Kinerja Guru, 2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami kenaikan, maka Kinerja Guru (Y) juga mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin meningkat Kinerja Guru, dan 3) Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Pengaruhnya sebesar 47,40 persen dan selebihnya (52,60%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

ABSTRACT

IKBAL MULADI NASIR 2016. *The Influence of Professional Competence of Teachers and Leadership of the Principals toward the Performance of Physical education Teachers at Elementary Schools in Somba Opu Subdistrict of Gowa District (supervised by Andi Ihsan and Suwardi).*

The study aims at examining : 1) whether there is influence of professional competence towards the performances of Penjas teachers at SD (elementary schools) in Somba Opu Subdistrict of Gowa District, 2) whether there is influence of leadership of the principals toward the performance of Penjas teachers at SD in Somba Opu subdistrict of Gowa district, and 3) whether there is influence of professional competence and leadership of the principals simultaneously toward the performance of Penjas teachers at SD in Somba Opu subdistrict of Gowa district.

The population of the study is the entire Physical Education teachers with the total of 35 people at Elementary schools in Somba Opu subdistrict of Gowa district. Data is collected by employing questionnaire, interview, observation, and documentation techniques. Data is analyzed using multiple regression analysis with SPSS 18 for windows program.

The results of the study reveal that 1) the regression coefficient variable of professional competence of teachers (X1), if the score of other independent variable is constant and the professional competence of teachers increase, then the performance (Y) is increase. The coefficient score is positive means that there is positive correlation between professional competence of teachers and the performance of teachers; thus, the better the professional competence, the better the performance of teachers will be, 2) the regression coefficient variable of leadership of the principals (X2), if the score of other independent variable is constant and the leadership of the principals is increase, then the performance of teachers (Y) is increase. The coefficient score is positive means that there is positive correlation between the leadership of the principals and the performance of teachers; thus, the better the leadership of the principals, the better the performance of teachers will be, and 3) the professional competence of teachers and leadership of the principals give positive and significant influence simultaneously toward the performance of Physical Education teachers at Elementary Schools in Somba Opu subdistrict of Gowa district. The influence is 47.40% and the rest, 52.60% is influenced or explained by other variables which are not included in this research model.

DAFTAR ISI

	Halaman
PRAKATA	v
PERNYATAAN KEORSINILAN TESIS	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	7
C. Tujuan penelitian	7
D. Manfaat hasil penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Pustaka	
1. Pengertian Guru	9
2. Syarat Menjadi Guru	10
3. Peran Guru	12
4. Kualifikasi Guru	17
5. Sertifikasi Guru	17
6. Konsep Kompetensi	19
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah	27
8. Konsep Kinerja	38
B. Kerangka Pikir	43

		83
	C. Hipotesis	45
BAB III	METODE PENELITIAN	46
	A. Pendekatan dan Tipe Penelitian	46
	B. Defenisi Operasional Variabel	48
	C. Populasi dan Sampel	49
	D. Teknik Pengumpulan Data	50
	E. Analisis Data	51
	F. Pengujian Hipotesis	52
	G. Jadwal Penelitian	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
	A. Hasil Penelitian	57
	1. Uji Validitas Instrumen	58
	2. Pengujian Reliabilitas Instrumen	59
	3. Analisis Regresi Linier Berganda	60
	4. Analisis Korelasi Ganda (R)	61
	5. Analisis Determinasi (R^2)	62
	6. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)	64
	7. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)	66
	B. Pembahasan	
	1. Kompetensi Profesional	69
	2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	71
	3. Kinerja Guru Penjas	74

		83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
	A. Kesimpulan	78
	B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN		84

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
3.1.	Jadwal Penelitian	56
4.1.	Uji Validitas Instrumen Tiap Variabel	58
4.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	59
4.3.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.4.	Interpretasi Koefisien Korelasi	62
4.5.	Model Summary	62
4.6.	Hasil Analisis Determinasi	63
4.7.	Hasil Uji F	64
4.8.	Hasil Uji T	66

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1.Skema Kerangka Pikir	45
3.1.Desain Penelitian	47

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Kuesioner	84
2.	Rekapitulasi Data Responden	88
3.	Rekapitulasi Nilai Kinerja Guru Penjas SD di Kec.Somba Opu Kab. Gowa	91
4.	Foto Penelitian	93
5.	Surat Izin Penelitian	96
6.	Surat Rekomendasi Penelitian	98
7.	Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian	99
8.	Riwayat Hidup	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu negara. Negara-negara yang maju seperti Amerika, Jepang, atau Malaysia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor strategis dalam menciptakan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu dan teknologi.

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pembangunan nasional di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang berada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai, untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional yang hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan agar bangsa ini tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi. Untuk mencapai hal

tersebut, lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah sebagai satu bentuk organisasi yang memiliki tanggung jawab menelorkan manusia-manusia yang berkualitas, dengan sendirinya dituntut memiliki manajemen yang profesional, tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang tinggi, dan didukung oleh lingkungan sekolah yang kondusif agar hasil pendidikan yang diharapkan dapat diandalkan.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, tentang sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa pelaksanaan yang menyangkut pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan bagi sekolah-sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah menjadi tanggung jawab pemerintah. Artinya pemerintah mengeluarkan peraturan dan pedoman pelaksanaannya, namun kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian kepala sekolah mempunyai kewajiban atau tanggung jawab untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan dan pengembangan pendidikan dilaksanakan dengan baik. Namun hal ini pada sekolah-sekolah tertentu masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari munculnya berbagai masalah dalam proses pelaksanaan pendidikan di lingkungan sekolah sejak dari proses penerimaan siswa, proses kegiatan belajar mengajar sampai pada penammatan siswa pada suatu periode tertentu.

Guru sebagai salah satu komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam peningkatan kualitas pendidikan sehingga dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Mengingat aktivitas guru yang begitu berat dalam menjalankan tugasnya, diperlukan penguasaan/kompetensi secara profesional sebagai tenaga pengajar disamping sebagai pendidik yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah, sehingga guru dalam menjalankan tugasnya memerlukan pembinaan dari seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang bertindak sebagai manajer, supervisor, pendidik, administrator, fasilitator dan motivator dalam mengkoordinir dan mengarahkan segala sumber daya yang ada.

Oleh karena itu, kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dituntut untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang diembannya, memahami karakteristik bawahannya dan memahami fenomena yang terjadi di lingkungannya, sehingga mampu meningkatkan serangkaian hubungan kerja dengan bawahan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Keadaan tersebut tidak terlepas dari fungsi kepala sekolah yang sangat mulia demi masa depan suatu generasi dan masa depan bangsa, sebagaimana ditegaskan oleh Wahjosumidjo (2001:386-395) bahwa kepala sekolah dituntut memiliki profil kepemimpinan kepala sekolah, antara lain 1) Keahlian atau kemampuan dasar (*technical skills, human skills, conceptual skills*), 2) Kualifikasi pribadi (mental, fisik, emosi, berwatak sosial, etik, sikap, kepribadian) 3)

Pengetahuan dan keterampilan professional, 4) Pelatihan dan pengalaman professional, dan 5) Kompetensi kepala sekolah.

Kenyataan menunjukkan bahwa meskipun guru dapat dianggap sebagai penentu keberhasilan proses belajar, tetapi bila kepala sekolah tidak memberikan pembinaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, maka hasilnya berdampak pada siswa itu sendiri. Mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan jenjang pendidikan sangat tergantung pada pimpinan sekolah. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru-guru akan meningkat jika guru-guru mendapatkan pembinaan yang baik dari kepala sekolah (Yoedoprawiro dalam Jufri (2003).

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalisme sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan. Menurut Undang-undang RI No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pembelajaran pada satuan pendidikan.

2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Menurut Usman dalam Riduwan (2013:356) “guru memiliki peran penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggungjawab dalam pendidikan nasional”. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti menyerukan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Arus globalisasi saat ini menuntut guru lebih peka lagi terhadap perannya melihat dampak positif dan negatif yang masuk pada wilayah pendidikan.

Guru bertanggungjawab sebagai medium agar anak didik dapat mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi, kepribadian yang matang dan berkembang serta mengembangkan profesinya yang berkesinambungan ditinjau dari jenjang pendidikan, maka Sekolah Dasar merupakan jenjang pondasi yang akan mengantarkan atau mempersiapkan peserta didik untuk melanjutkan pada jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pasal 8, guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pelajaran secara mendalam dan luas. Jadi kompetensi profesional

hanyalah salah satu dari sekian kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Dengan kompetensi profesional yang dimiliki guru, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Menurut Sutermeister dalam Riduwan (2013:135) menggambarkan faktor-faktor tersebut diantaranya “latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan/kompetensi, motivasi kerja dan sebagainya”. Penilaian kinerja seseorang menurut Schuler dan Jackson dalam Riduwan (2013:133) “salah satunya dapat dilihat berdasarkan hasil (*output*)”. Berdasarkan pendapat tersebut maka kinerja guru juga dapat dilihat melalui hasil yang salah satunya adalah hasil prestasi siswa berupa nilai ujian atau sejenisnya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan observasi, guru-guru khususnya guru Pendidikan Jasmani (Penjas) Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya hanya berdasarkan materi pokok tanpa memperhatikan materi ajar bagi jenjang pendidikan dasar, dan juga tanpa berpedoman pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang telah disahkan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru dengan judul **“Pengaruh Kompetensi**

Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan kompetensi profesional dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan kompetensi profesional dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Penjas SD di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan memperkaya khazanah pada bidang ilmu pendidikan sebagai upaya memberi pengalaman dalam penerapan ilmu pengetahuan terkhusus untuk sekolah.

2. **Manfaat Praktis**

a. Manfaat Bagi Supervisi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para supervisi pendidikan untuk meningkatkan mutu kualitas pendidikan dan pelaksanaan pembaharuan pendidikan

b. Manfaat Bagi Guru

Guru dapat menambah wawasan tentang kompetensi profesional dalam meningkatkan kualitas mengajar terutama pada mata pelajaran penjas, mengembangkan sikap pendidik dan potensinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Guru

Definisi yang kita kenal sehari-hari adalah guru secara umum dan guru Pendidikan Jasmani (Penjas) secara spesifik merupakan orang yang harus digugu dan ditiru, artinya orang yang memiliki karisma atau wibawa hingga perlu ditiru.

Menurut Laurence dkk dalam Hamzah (2010:15) guru adalah “seorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengola kelas”. Sedangkan menurut Jean D. Grambs dkk dalam Hamzah (2010:15) guru adalah “mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan”.

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggungjawab dalam mendidik, mengajar, membimbing peserta didik, memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengolah kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

2. Syarat Menjadi Guru

Tidak sembarang orang dapat melaksanakan tugas profesional sebagai seorang guru secara umum dan guru Penjas secara spesifik. Menjadi seorang guru yang baik haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Ngalim Purwanto dalam Hamzah (2010:29) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Guru Harus Berijazah
- 2) Guru Harus sehat Rohani dan Jasmani
- 3) Guru Harus Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Berkelakuan Baik
- 4) Guru Haruslah Orang Yang Bertanggungjawab
- 5) Guru di Indonesia Harus Berjiwa Nasional

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Guru Harus Berijazah. Ijazah yang dimaksud adalah ijazah yang dapat memberi wewenang untuk menjalankan tugas sebagai seorang guru di suatu sekolah tertentu.
- 2) Guru Harus sehat Rohani dan Jasmani. Kesehatan jasmani dan rohani merupakan salah satu syarat penting dalam setiap pekerjaan karena orang tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika ia diserang suatu penyakit.
- 3) Guru Harus Bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Berkelakuan Baik. Sesuai dengan tujuan pendidikan, yaitu membentuk manusia susila yang

bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa maka sudah selayaknya guru sebagai pendidik harus dapat menjadi contoh dalam melaksanakan ibadah dan berkelakuan baik.

- 4) Guru Haruslah Orang Yang Bertanggungjawab. Tugas dan tanggungjawab seorang guru sebagai pendidik, pembelajar, dan pembimbing bagi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung yang telah dipercayakan orang tua atau wali.

- 5) Guru di Indonesia Harus Berjiwa Nasional

Bangsa Indonesia terdiri dari berbagai suku bangsa yang mempunyai bahasa dan adat istiadat berlainan. Menanamkan jiwa kebangsaan merupakan tugas utama seorang guru, karena itulah guru harus terlebih dahulu berjiwa nasional.

Menurut Nurdin dalam Pujiyati (2012:33) ada beberapa syarat menjadi seorang guru secara umum dan guru Penjas secara spesifik profesional yaitu sebagai berikut:

- 1) Syarat jasmani dan rohani
- 2) Berilmu pengetahuan yang luas
- 3) Berlaku adil
- 4) Berwibawa
- 5) Ikhlas
- 6) Memiliki tujuan yang robbani
- 7) Menguasai bidang yang ditekuni

Berdasarkan syarat-syarat menjadi guru profesional yang dikemukakan oleh Ngalim Purwanto dan Nurdin tersebut, maka disimpulkan bahwa untuk menjadi

seorang guru secara umum dan guru Penjas secara spesifik yang baik harus memiliki pengetahuan yang luas sesuai bidang yang ditekuni, selain itu kepribadian seorang guru sangat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik dalam lingkungan tempat ia bertugas.

3. Peran Guru

Peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Beberapa peran guru menurut Mulyasa (2008:19) adalah sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai pendidik dan pengajar
- 2) Guru sebagai anggota masyarakat
- 3) Guru sebagai pemimpin
- 4) Guru sebagai administrator
- 5) Guru sebagai pengelola pembelajaran.

Dari pendapat Mulyasa tersebut agar lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai pendidik dan pengajar, artinya setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- 2) Guru sebagai anggota masyarakat, artinya setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki

keterampilan membina kelompok, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

- 3) Guru sebagai pemimpin, artinya setiap guru adalah pemimpin yang memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- 4) Guru sebagai administrator, artinya setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- 5) Guru sebagai pengelola pembelajaran, artinya setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

Pendapat Hamalik (2011:9) mengenai peran seorang guru adalah sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai fasilitator yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar.
- 2) Guru sebagai pembimbing yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses pembelajaran.
- 3) Guru sebagai penyedia lingkungan yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar.
- 4) Guru sebagai komunikator yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat.
- 5) Guru sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku yang baik.

- 6) Guru sebagai evaluator yang melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa.
- 7) Guru sebagai inovator yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat.
- 8) Guru sebagai agen moral dan politik yang turut membina moral masyarakat, peserta didik, serta menunjang pembangunan upaya-upaya pembangunan.
- 9) Guru sebagai kognitif yang menyebarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan masyarakat.
- 10) Guru sebagai manajer yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga proses pembelajaran berhasil.

Selain itu, menurut Moon dalam Hamzah (2010:22) menyatakan bahwa ada beberapa peran guru dalam pembelajaran tatap muka yaitu sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai perancang pembelajaran
- 2) Guru sebagai pengelola pembelajaran
- 3) Guru sebagai pengarah pembelajaran
- 4) Guru sebagai evaluator
- 5) Guru sebagai konselor
- 6) Guru sebagai pelaksana kurikulum
- 7) Guru dalam pembelajaran yang menerapkan kurikulum berbasis lingkungan

Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Guru sebagai perancang pembelajaran. Pihak Departemen Pendidikan Nasional telah memprogramkan bahan pembelajaran yang harus diberikan guru kepada peserta didik pada suatu waktu tertentu.
- 2) Guru sebagai pengelola pembelajaran. Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar, sedangkan tujuan khususnya adalah mengembangkan kemampuan siswa dalam menggunakan alat-alat belajar, menyediakan kondisi-kondisi yang

memungkinkan siswa bekerja dan belajar, serta membantu siswa untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Selain itu, guru juga berperan dalam membimbing pengalaman sehari-hari ke arah pengenalan tingkah laku dan kepribadiannya sendiri. Salah satu ciri manajemen kelas baik adalah tersedianya kesempatan bagi siswa untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungan pada guru hingga mereka mampu membimbing kegiatannya sendiri.

- 3) Guru sebagai pengarah pembelajaran. Hendaknya guru senantiasa berusaha menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi peserta didik untuk belajar. Guru mempunyai fungsi sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Guru sebagai evaluator. Tujuan utama penilaian adalah untuk melihat tingkat keberhasilan, efektivitas, dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Selain itu, untuk mengetahui kedudukan peserta dalam kelas atau kelompoknya. Guru hendaknya secara terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi umpan balik terhadap proses pembelajaran. Umpan balik akan dijadikan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan pembelajaran selanjutnya. Dengan demikian, proses pembelajaran akan terus menerus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang optimal.

- 5) Guru sebagai konselor. Sesuai dengan peran guru sebagai konselor adalah ia diharapkan akan dapat merespon segala masalah tingkah laku yang terjadi dalam proses pembelajaran.
- 6) Guru sebagai pelaksana kurikulum. Keberhasilan dari suatu kurikulum yang ingin dicapai sangat bergantung pada faktor kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, artinya guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam upaya mewujudkan segala sesuatu yang telah tertuang dalam suatu kurikulum resmi. Namun berhasil atau gagalnya kurikulum tersebut pada akhirnya terletak di tangan pribadi gurunya.
- 7) Guru dalam pembelajaran yang menerapkan kurikulum berbasis lingkungan. Peranan guru dalam kurikulum berbasis lingkungan tidak kalah aktifnya dengan peserta didik. Sehubungan dengan tugas guru untuk mengaktifkan peserta didik dalam belajar maka seorang guru dituntut dari guru dalam proses pembelajaran yang memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memadai . Pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dituntut dari guru dalam proses pembelajaran yang memiliki kadar pembelajaran tinggi didasarkan atas posisi dan peranan guru, tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar yang profesional.

Berdasarkan uraian para ahli mengenai peran seorang guru dapat disimpulkan bahwa guru memiliki peran yang sangat menentukan tujuan pendidikan nasional. Guru dalam proses pembelajaran berperan sebagai demonstrator, pengelola

kelas dan mediator atau fasilitator. Sedangkan dalam pengadministrasian guru berperan sebagai pengambil insiatif, wakil masyarakat dan penegak disiplin.

4. Kualifikasi Guru

Menurut Mujtahid dalam Pujiyati (2012:44) menyatakan bahwa mengukur kemampuan kualifikasi guru dapat ditilik dari tiga hal:

Pertama memiliki kemampuan dasar sebagai pendidik.

Kedua, guru juga harus mempunyai kemampuan khusus sebagai pelatih.

Ketiga, guru harus menjadi model atau contoh nyata dari kehendak bidang studi yang diembannya.

Hal ini khususnya bidang studi (mata pelajaran) akhlak, keimanan, kebersihan, dan sebagainya. Guru harus mampu menampilkan model sebagai pribadi yang berdisiplin cermat berpikir, mencintai, penuh idealisme, dan luas dedikasinya tinggi. Menurut Undang- undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 8 dalam Kunandar (2007:72) disebutkan “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Berdasarkan uraian tentang kualifikasi seorang guru dapat disimpulkan bahwa seorang harus memiliki keahlian atau kecakapan dibidang pendidikan, baik sebagai pengajar mata pelajaran atau administrasi pendidikan.

5. Sertifikasi Guru

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Menurut Kunandar (2007:79)

Kegiatan sertifikasi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian.

Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru disertai tingkat kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi yang memiliki sertifikasi pendidik. Sertifikasi guru merupakan keniscayaan masa depan untuk meningkatkan kualitas dan martabat guru, menjawab arus globalisasi dan menyiasati sistem desentralisasi. Oleh karena itu, program sertifikasi guru perlu adanya prakondisi yakni sosialisasi gagasan ke masyarakat, guru, pengambil kebijakan Lembaga Penyedia Tenaga Kependidikan, organisasi profesi dan yayasan. Menurut Sukamto dalam Kunandar (2007:81) pengembangan sistem dan instrumen sertifikasi dilakukan melalui :

(1) *tes/track record* nilai penguasaan bidang studi; (2) *test performance* teknik dan strategi pembelajaran di jenjang yang sesuai; (3) *esai* atau laporan *project* tentang penyesuaian materi atau *career plan* untuk mengembangkan profesi atau portofolio indikator aktivitas profesi; (5) tes kepribadian atau portofolio

indikator keberhasilan; (6) survei pendapat siswa, kepala sekolah, dan pengawas.

6. Konsep Kompetensi

a. Definisi Kompetensi Guru

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broke and Stone dalam Mulyasa (2008:25) mengemukakan bahwa “kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti”. Sementara itu Charles dalam Mulyana (2008:25) mengemukakan bahwa “kompetensi guru adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan”. Sedangkan menurut Pujiyati (2012:47) berdasarkan dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Dari uraian pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjukkan kepada penampilan dan perbuatan yang rasional

untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan penampilan merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat.

b. Macam-macam Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Menurut Hamzah (2010:18) “ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional mengajar”. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pribadi. Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk invidu dan sebagai makhluk Allah. Guru wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik secara benar dan bertanggungjawab. Guru harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dari para peserta didik yang dihadapi.
- 2) Kompetensi sosial. Berdasarkan kodrat manusia sebagi makhluk sosial dan makhluk etis. Guru harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar

dan bertujuan agar dapat tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Guru harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik tersebut.

- 3) Kompetensi profesional mengajar. Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2008:32) bahwa “kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial”. Sedangkan menurut Hamzah (2010:20) kompetensi guru yang telah dibakukan oleh Pendidikan Dasar dan Menengah Depertemen Pendidikan Nasional pada tahun 1999 sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan kepribadian
- 2) Menguasai landasan kependidikan
- 3) Menguasai bahan pelajaran
- 4) Menyusun program pengajaran
- 5) Melaksanakan program pengajaran
- 6) Menilai hasil dalam proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
- 7) Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran
- 8) Menyelenggarakan program bimbingan
- 9) Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
- 10) Menyelenggarakan administrasi sekolah

Uraian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru profesional yang memiliki akuntabilitas dalam melaksanakan kompetensi tersebut,

dibutuhkan tekad dan keinginan yang kuat dalam diri setiap calon guru atau guru untuk mewujudkannya. Selain itu kompetensi yang terpenting harus ada pada guru adalah pedagogik, sosial, pribadi dan profesional guru.

c. Kompetensi Profesional Guru

Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Mulyasa (2008:135) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”. Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas- tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Menurut Jamal Makmur Asmani dalam pujiyati (2012:54) Kompetensi profesional merupakan “kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan bidang ilmu teknologi dan seni”. Sedangkan Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Tenaga Pendidikan di Indonesia dalam Riduwan (2013:191) memberikan definisi “kompetensi profesional guru adalah profil kemampuan penampilan mengajar tenaga edukatif dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi dalam bidang pengajaran”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah suatu kompetensi yang berkaitan langsung dengan kinerja seorang guru karena kompetensi

ini berhubungan dengan cara seorang guru menguasai materi secara luas dan mendalam yang akan diajarkan kepada peserta didik serta memiliki keahlian dan keterampilan pada bidang yang ditekuni dalam menjalankan profesinya dengan baik.

1) Indikator Kompetensi Profesional

Berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, menurut Mulyasa (2008:135) dapat diidentifikasi dan disarikan tentang indikator kompetensi profesional guru sebagai berikut :

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya.
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik.
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya.
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi.
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar relevan.
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran.
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Sedangkan secara khusus Mulyasa (2008:136) mengemukakan bahwa kompetensi profesional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Memahami Standar Nasional Pendidikan
- b) Mengembangkan Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan
- c) Menguasai materi standar
- d) Mengelola program pembelajaran
- e) Mengelola kelas
- f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran
- g) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- h) Memahami dan melaksanakan pengembangan paserta didik
- i) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah

- j) Memahami penelitian dalam pembelajaran
- k) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran
- l) Mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan
- m) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual

Selanjutnya kompetensi profesional guru juga dapat dijabarkan menurut pendapat Asmani dkk dalam Pujiarti (2012: 26-27) sebagai berikut:

- (a) Pemahaman standar nasional pendidikan, (b) Pengembangan kurikulum yang berlaku sekarang, (c) Penguasaan materi, (d) Pengelolaan program pembelajaran, (e) Pengelolaan kelas, (f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, (g) Menguasai landasan pendidikan, (h) Pelaksanaan pengembangan peserta didik, (i) penyelenggaraan administrasi, (j) Memahami penelitian dalam pembelajaran

Sedangkan menurut Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Pendidikan di Indonesia dalam Riduwan (2013:192) indikator kompetensi meliputi “(a) Penguasaan bahan ajar; (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media dan Sumber dan (e) menggunakan *micro teaching* dalam program pengalaman lapangan”.

Memahami uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar, yaitu seorang guru memiliki kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi Standar Nasional Pendidikan.

2) Faktor yang Mempengaruhi kompetensi Profesional Guru

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Adapun menurut Wibowo dalam pujiyati (2012:55) faktor tersebut adalah “keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, dan kemampuan intelektual”. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berpikir cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan dan dapat di perbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah pengalaman.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian guru dan karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Apabila kepala sekolah dapat mendorong motivasi seorang guru, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan sekolah, mereka akan menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Jadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional merupakan arah, pandangan, tujuan dan motivasi yang menyatu dengan nilai- nilai dan keyakinan, kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian yang ditunjang dengan keterampilan dan pengalaman ditunjang dengan isu emosional dan budaya organisasi. Hal ini tidak terpisahkan antara faktor satu dengan faktor yang lainnya. Jika faktor ini sudah dapat di manajemen dengan baik maka seorang guru tersebut sudah mampu bersaing di pasar global dan mampu menjadi *agent of change* dalam dunia pendidikan.

7. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kompetensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin memiliki kompetensi atau kemampuan sehingga dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Demikian pula halnya dengan kepala sekolah yang memimpin banyak orang dengan berbagai karakteristik, sehingga dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, mereka harus memiliki kompetensi.

Menurut Barnard (Siswanto, 1990:177), kepemimpinan mempunyai dua aspek yaitu:

- a. Kelebihan individu teknik kepemimpinan
Seorang yang mempunyai kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, mempunyai persepsi yang tepat, mempunyai pengetahuan luas, mempunyai ingatan yang baik serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan.
- b. Keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan.

Dua aspek yang dikemukakan di atas, merupakan suatu pemimpin yang ideal dalam memimpin suatu organisasi seperti halnya lembaga pendidikan. Karena kepemimpinan menyangkut kemampuan dalam mengarahkan berbagai sumber daya, maka memang seyogianya seorang pemimpin memiliki kelebihan individual teknik memimpin dan keunggulan pribadi dalam berbagai hal.

Wahjosumidjo (2001:395) mengemukakan beberapa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- a. Kemampuan menganalisis persoalan
- b. Kemampuan memberikan pertimbangan, pendapat, dan keputusan
- c. Kemampuan mengatur sumber daya dan berbagai macam kegiatan
- d. Kemampuan memimpin dan mengambil keputusan
- e. Memiliki kepekaan
- f. Bersifat lapang dada dan sabar
- g. Kemampuan berkomunikasi secara lisan

- h. Kemampuan berkomunikasi secara tertulis
- i. Aktif berprestasi dan mendiskusikan berbagai macam subjek
- j. Memiliki motivasi pribadi yang tinggi.

Siswanto (1990:178-179), mengemukakan delapan kompetensi kepemimpinan yang memungkinkan seorang pemimpin memainkan peranannya dalam menopang kondisi yang ada. Kompetensi kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Watak dan keperibadian yang terpuji
- b. Prakarsa yang tinggi
- c. Hasrat melayani bawahan
- d. Sadar dan paham kondisi lingkungan
- e. Intelegensi yang tinggi
- f. Berorientasi ke masa depan
- g. Sikap terbuka dan lugas, dan
- h. Widiasuara yang efektif.

Dari beberapa pendapat mengenai kompetensi kepemimpinan terlihat bahwa dalam kompetensi kepemimpinan terdapat berbagai aspek yaitu: kepribadian yang baik, kemampuan menggerakkan, kemampuan dalam komunikasi, dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

1. Kepribadian

Setiap pimpinan dituntut untuk menampilkan kepribadian yang baik dalam arti memiliki tanggung jawab, jujur, terbuka, adil, tekun, sabar, kreatif, rasa memiliki dan kepedulian, konsisten, dan proaktif. (Nawawi dan Hadari, 1993:43-71). Dengan

demikian kepribadian merupakan salah satu aspek yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik sehingga dapat memberi pengaruh terhadap perilaku bawahannya. Agar para pegawai atau bawahan maupun orang di luar organisasi atau suatu lembaga mempercayai kepemimpinan seorang kepala sekolah, maka ia harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Pemimpin adalah cermin bawahan, sumber identifikasi, memberikan motivasi dan moral para bawahan (guru).

Seorang pemimpin hendaknya seorang *self starter*, mempunyai inisiatif sendiri (Siswanto, 1990:178). Ia harus mengajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko dari kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berinisiatif dengan mempertimbangkan berbagai kondisi yang ada demi kelancaran pelaksanaan tugas bawahannya.

Aspek lain adalah, pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan keinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karier mereka meningkat. Hal ini berarti, seorang pemimpin tidak hanya menuntut untuk dilayani, akan tetapi melayani kebutuhan para bawahannya demi kelancaran pelaksanaan tugas bawahan (guru).

Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa

yang dapat mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya dan para bawahan yang terorganisasi demi pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Sifat lain harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus selalu bersedia mendengar masukan atau ide-ide dari bawahan dan memper-timbangkannya dengan baik.

2. Penggerakan

Penggerakan merupakan usaha untuk menggerakkan anggota-anggota yang tergabung dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi, dalam hal ini sekolah. Berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli manajemen di antaranya adalah Terry dalam Adelina (1994:36) bahwa penggerakan atau *actuating* adalah menempatkan semua anggota dari pada kelompok agar kerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi.

Menggerakkan anggota dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan meraih sukses merupakan tantangan yang paling utama dalam kepemimpinan. Artinya pemimpin mengusahakan agar para anggota dalam organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai kehendak hatinya tanpa ada paksaan, dan mempunyai kepercayaan serta keyakinan antara sesama anggota organisasi.

Tujuan pemimpin menggerakkan bawahannya menurut Suryadi (1988:81), yaitu:

1. Untuk mempengaruhi segenap kerabat kerja agar bersedia mengikuti berbagai perintah yang bersifat dinas (berkaitan dengan tugas kepegawaian);
2. Untuk menyalurkan bakat dan kemampuan semua kerabat kerja menjadi daya kreasi melalui bidang tugasnya masing-masing;
3. Mengajak semua kerabat kerja untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (rajin, disiplin, tertib, dan teratur);
4. Untuk menimbulkan, memupuk, dan memelihara kesetiaan, ketaatan dan kepatuhan kepada pemimpin/manajer, sehingga pelaksanaan tugas dan organisasi kerja yang menjadi tempat mereka bekerja dapat berlangsung tertib dan lancar.
5. Untuk menanamkan, memelihara, dan memupuk rasa tanggung jawab terhadap tugasnya, Tuhannya, negaranya, dan masyarakatnya, terutama sekali keluarga yang menjadi tanggungan hidup.

3. Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Handoko (1999:272) adalah, “proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang

lain”. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah dan intonasi.

Komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui penggiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula.

Komunikasi merupakan alat yang digunakan oleh pemimpin untuk menyampaikan aturan-aturan/keputusan-keputusan yang dibuat serta upaya untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalam menggunakan berkomunikasi menurut Gitosudarmo (1990:112), yaitu:

1. Komunikasi satu arah memakan waktu lebih cepat daripada dua arah;
2. Komunikator dua arah lebih akurat daripada satu arah;
3. Komunikasi akan lebih mudah terserang apabila menggunakan komunikasi dua arah;
4. Komunikan akan lebih merasa yakin akan kebenaran sikap/tingkah laku yang di-lakukannya, bila digunakan dua arah;
5. Komunikasi satu arah terasa lebih tertib, sedangkan dua arah biasanya lebih ricuh dan banyak gangguan.

4. Pengambilan keputusan

Sebuah ciri umum seorang pemimpin adalah bahwa ia seorang pembuat keputusan. Seorang pemimpin harus memutuskan tujuan-tujuan yang hendak

dikerjakan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, pemimpin harus memutuskan tindakan-tindakan khusus apa yang perlu, cara-cara baru apa yang dapat diperkenalkan, dan apa yang harus dibuat untuk mempertahankan hasil kerja yang memuaskan. Pengambilan keputusan berlangsung dalam setiap bagian organisasi. *Membuat keputusan* adalah memilih suatu alternatif dari dua pilihan atau lebih, untuk menentukan suatu pendapat atau perjalanan suatu tindakan. Ia adalah peristiwa psikis dan kreatif, dalam mana pikiran, perasaan, dan pengetahuan dihipunkan bersama-sama untuk sebuah aksi. Biasanya ia mencakup ketidakpastian.

Dalam pengambilan keputusan, seorang pemimpin berurusan dengan nilai-nilai yang akan datang, yang sampai tingkat tertentu masih belum diketahui. Selanjutnya, penyaringan suatu pilihan selalu didasarkan atas beberapa kriteria, seperti menghemat ongkos, menghemat waktu atau meningkatkan kualitas para pemimpin. Kriteria-kriteria yang dipakai mempengaruhi penyaringan pilihan. Agar pembuatan keputusan dapat dilakukan, haruslah selalu ada dua pilihan atau lebih.

Dalam banyak hal, hanyalah ada dua pilihan saja, misalnya jenis tertinggi atau terendah atau jenis ya atau tidak. Untuk setiap pilihan, diramalkan hasil-hasil yang mungkin dan kemudian dinilai dalam batasan yang secara relatif diingini. Biasanya, yang paling diingini adalah pilihan, yang akan paling banyak menyumbang kepada tujuan yang dicari. Penilaian ini dapat menghadapi kesulitan-kesulitan yang benar-benar ada. Ia banyak terpengaruh oleh nilai-nilai seseorang dan mungkin saja

terjadi bentrokan antara nilai-nilai ini. Unsur yang diinginkan dan yang tidak diinginkan agaknya terdapat dalam setiap pilihan. Segi yang bertentangan ini harus didamaikan dengan sesuatu cara yang memuaskan bagi si pembuat keputusan, karena membuat keputusan secara harafiah berarti “memutuskan” atau sampai pada suatu kesimpulan.

Pembuatan keputusan dapat berkisar sekitar keputusan-keputusan yang bersifat amat rutin (keputusan yang diprogramkan) hingga keputusan-keputusan yang kompleks yang menimbulkan akibat penting atas sistem yang bersangkutan (tidak diprogramkan).

Pembuatan keputusan menurut Sabardi (1997:86) terdiri atas 3 tingkatan, yakni:

a. Keputusan-keputusan tingkat strategis

Keputusan-keputusan strategis adalah keputusan yang dicirikan oleh ketidakpastian besar dan mereka berorientasi pada masa yang akan datang.

Keputusan-keputusan tersebut menetapkan rencana-rencana jangka panjang yang mempengaruhi seluruh organisasi yang bersangkutan.

b. Keputusan-keputusan tingkat taktis

Pembatasan keputusan taktis berhubungan dengan aktivitas-aktivitas jangka pendek dan alokasi sumber-sumber daya guna mencapai sasaran-sasaran.

c. Keputusan-keputusan pada tingkat teknis

Pada tingkat pembuatan keputusan ini, standar-standar di-tetapkan dan hasil-hasil daripada keputusan-keputusan bersifat deterministik. Pembuatan keputusan teknis merupakan sebuah proses untuk mengusahakan agar tugas-tugas spesifik diimplementasi dengan cara yang efektif serta efisien.

Jenis pembuatan keputusan demikian memerlukan perintah-perintah spesifik yang mengawasi pekerjaan-pekerjaan spesifik.

Fungsi manajemen primer yang berhubungan dengan jenis pembuatan keputusan ini adalah “pengawasan” (*control*) di mana perencanaan dijalankan dengan skala yang agak terbatas.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Sekolah

Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung kepada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah.

Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan, melakukan kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisiensi dan efektif. Adapun tugas pokok dan fungsi kepala sekolah (Anonim, 2000:4-6) antara lain sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah sebagai pejabat formal
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai pemimpin
- d. Kepala sekolah sebagai pendidik
- e. Kepala sekolah sebagai supervisor

Kelima tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tersebut di-jelaskan berikut ini.

1) Kepala sekolah sebagai pejabat formal

Di dalam lingkungan organisasi, kepemimpinan terjadi melalui dua bentuk, yaitu: kepemimpinan formal (*formal leadership*) dan kepemimpinan informal (*informal leadership*). Kepemimpinan formal terjadi apabila di lingkungan organisasi jabatan otoritas formal dalam organisasi tersebut diisi oleh orang-orang yang ditunjuk atau dipilih melalui proses seleksi.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak biasa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan

diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: (1) latar belakang pendidikan, (2) pengalaman, (3) usia, (4) pangkat, dan (5) integritas.

2) Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah sebagai seorang manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kepala sekolah sebagai pemimpin

Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

4) Kepala sekolah sebagai pendidik

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menyakinkan melalui pendekatan secara halus, sehingga para guru, staf dan siswa, yakin akan kebenaran, merasa perlu dan menganggap penting nilai-nilai yang terkandung dalam aspek mental, moral, fisik dan estetika ke dalam kehidupan seseorang atau kelompok orang. Persuasi ini dapat dilaksanakan melalui pendekatan secara individual maupun kelompok.

5) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor berarti kepala sekolah melakukan supervisi. Menyampaikan supervisi adalah proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa. Untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat.

Dalam melakukan supervisi kepada guru-guru dan staf sekolah, kepala sekolah tidak boleh bersifat otoriter, mencari-cari kesalahan dan memarahi, tetapi lebih bersifat membimbing yaitu jika dalam supervisi menemukan beberapa kekurangan, selesai supervisi kepada guru langsung diberitahu secara baik-baik dan diberikan petunjuk yang tepat untuk memperbaiki kekurangannya secara manusiawi.

8. Konsep Kinerja

a. Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suprihanto dalam Supardi (2013:46) menyatakan bahwa “kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Pendapat lain mengenai kinerja menurut Robbins dalam Supardi (2013:47) bahwa “kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*)”. Selain itu, Mutis dalam Supardi (2013:46) mengemukakan kinerja merupakan “hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi”. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarlisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Kinerja guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Husdarta dalam Supardi (2013:54) berpendapat bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Oleh karena itu, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebutkan kinerja sebagai “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”. Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, kriteria kinerja guru Pegawai Negeri Sipil terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama. Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru

dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

c. Indikator Kinerja guru

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Locke dan Latham dalam Supardi (2013:48) menyatakan bahwa secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut :

(a) kemampuan (*ability*), (b) komitmen (*commitment*), (c) umpan balik (*feedback*), (d) kompleksitas tugas (*task complexity*), (e) kondisi yang menghambat (*situational constraint*), (f) tantangan (*challenge*), (g) tujuan (*goal*), (h) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*), (i) arah (*direction*) dan usaha (*effort*), (j) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (k) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task strategies*).

Selanjutnya yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru menurut Supardi (2013:49) The National Council For Accreditation Of Teacher Education diantaranya:

Standar 1: *knowledge, skill, and Dispositions*

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development.*

Standar 6: *Unit Governance an Resource*

Adapun indikator-indikator kinerja guru yang dikembangkan dari hasil pemikiran Supriyanto dalam Pujianti (2012:27) adalah :“(a) Ketepatan waktu, (b) Kedisiplinan kerja, (c) kreatif dan inovatif, (d) Kehadiran / absensi, (e) Kerjasama tim, (f) tanggung jawab dan (g) Perencanaan pekerjaan”. Sedangkan indikator kinerja guru penjas yang dikembangkan dari pemikiran Mitchel, T.R. dan Larson dalam Akdon (2013:191) meliputi (a) kemampuan; (b) prakarsa/inisiatif; (c) ketepatan waktu; (d) kualitas hasil kerja ; dan (e) komunikasi.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan untuk variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan. Pengetahuan akademik berkaitan dengan penguasaan pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik sedangkan keterampilan atau *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah ia jalani dalam meningkatkan kinerjanya

d. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Menurut Tempe dalam Supardi (2013:50) mengemukakan bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan

Sedangkan Kopelmen dalam Supardi (2013:50) menyatakan “bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan”. Menurut Supardi (2013:51) adapun variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti berikut :

- 1) Variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian, dan demografis seperti umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional terdiri sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur.
- 3) Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai atau guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Selain itu faktor juga bisa berada diluar diri guru tersebut seperti karakteristik pekerjaan.

B. Kerangka Pikir

kerangka pikir merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara

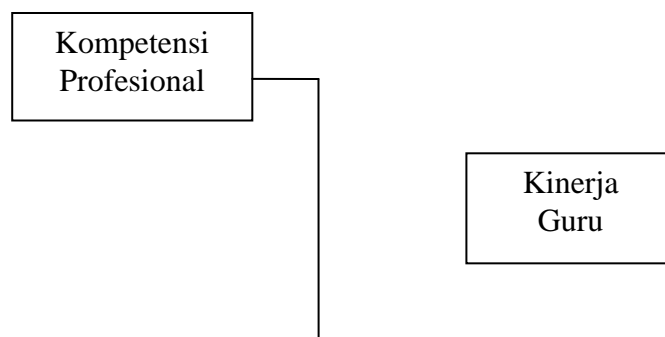
teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris. Penelitian ini pada dasarnya akan membahas variabel terikat yaitu kinerja guru, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kualitas hasil kerja guru yang diperoleh berdasarkan pengajaran yang mencakup ketepatan waktu, kedisiplinan kerja, kreatif dan inovatif, kehadiran/absensi, kerjasama tim, tanggungjawab dan perencanaan pekerjaan. Untuk lebih lanjutnya kerangka pikir dapat dijabarkan sebagai berikut :

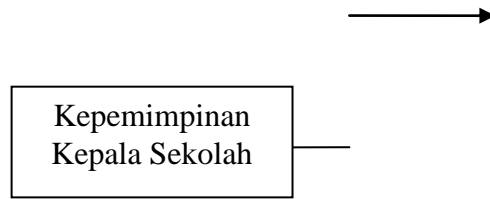
- a. Kompetensi profesional guru adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”. Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas- tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.
- b. Kepala sekolah sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin, pendidik dan kepala sekolah sebagai staf dituntut memiliki kompetensi atau kemampuan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang kepala sekolah seperti penguasaan terhadap tugas dan keterampilan profesional, dan kompetensi administrasi dan pengawasan. Konsep keberhasilan kepemimpinan berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang

telah dicapai (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Kedua peran tersebut apabila dikaitkan atau diintegrasikan ke dalam status formal kepemimpinan kepala sekolah, maka kepala sekolah sebagai (*interpersonal roles*) atau peranan hubungan antar perseorangan harus mampu memiliki power sebagai *Figurehead* (lambang), artinya kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat dalam sekolah.

- c. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Oleh karena itu, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.

Dari uraian tersebut di atas secara sistematis kerangka pikiran dapat digambarkan dengan paradigma penelitian sebagai berikut:





Gambar 2.1
Skema Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Kompetensi Profesional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Penjas Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
- 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Penjas Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.
- 3) Kompetensi Profesional (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Penjas Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah *explanatory survey*, yang berupaya menganalisis pengaruh yang terjadi antara variabel kompetensi profesional (X_1), dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru Penjas SD (Y).

Penelitian survey, sebagaimana yang dinyatakan Kerlinger yang dikutip Sugiyono (2012:3) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

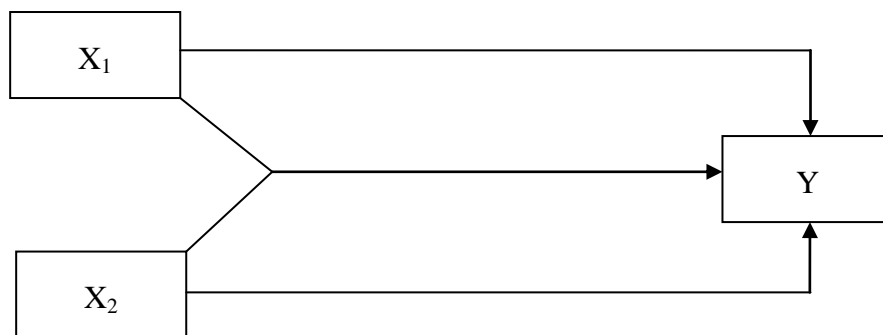
Sugiyono (2012:4) menyatakan penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Walaupun metode survey ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dihasilkan bisa akurat bila digunakan sampel yang representatif.

Studi survey menurut Arikunto (1993) adalah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak untuk

mencari kedudukan (status) fenomena (gejala) dan menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif, yang selanjutnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verifikatif sesuai dengan rancangan analisis data.

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel di atas, maka dapat digambarkan hubungan variabel bebas dan terikat pada gambar berikut.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Keterangan:

- X_1 = kompetensi profesional
- X_2 = kepemimpinan kepala sekolah
- Y = kinerja guru Penjas SD

B. Defenisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru Penjas SD (Y). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional (X_1), yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan dan kewenangan dalam menjalankan profesinya yang meliputi: (a) Pemahaman standar nasional pendidikan, (b) Pengembangan kurikulum yang berlaku sekarang, (c) Penguasaan materi, (d) Pengelolaan program pembelajaran, (e) Pengelolaan kelas, (f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, (g) Menguasai landasan pendidikan, (h) Pelaksanaan pengembangan peserta didik, (i) penyelenggaraan administrasi, (j) Memahami penelitian dalam pembelajaran
2. Kepemimpinan kepala sekolah (X_2), adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan dan mempengaruhi guru-guru di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kemampuan yang dimaksud adalah; (1) kepribadian diartikan sebagai suatu kondisi mental yang mencerminkan kualitas dan integritas pribadi. Indikatornya adalah; tanggung jawab, jujur, terbuka, adil, tekun, sabar, kreatif/inovatif, kepedulian, dan konsisten, (2) pengerakan diartikan sebagai kemampuan dalam memotivasi, mengerakkan, dan mengontrol suatu aktivitas dalam mencapai tujuan. Indikatornya ialah; memberi semangat,

mempelopori, mengoreksi, memberi petunjuk/ instruksi, menilai, memberi ganjaran atau hukuman, dan pemberian tugas, (3) komunikasi yaitu kemampuan dalam menerima dan menyampaikan pesan secara efektif. Indikatornya ialah: kesediaan mendengar, memahami orang lain, menyatakan dan menerima gagasan/ide, dan menyebarkan atau menyampaikan informasi, dan (4) pengambilan keputusan diartikan sebagai kemampuan dalam menetapkan suatu kebijakan atau keputusan dalam menghadapi atau mengatasi suatu masalah yang dihadapi atau terjadi dalam organisasi. Indikatornya ialah: kepekaan terhadap masalah, menghadapi masalah, ketepatan waktu, ketepatan dan kejelasan isi keputusan.

3. Kinerja guru Penjas SD (Y) adalah kualitas hasil kerja guru yang diperoleh berdasarkan pengajaran yang mencakup (a) Ketepatan waktu, (b) Kedisiplinan kerja, (c) kreatif dan inovatif, (d) Kehadiran/absensi, (e) Kerjasama tim, (f) tanggu jawab dan (g) Perencanaan pekerjaan

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Penjas Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa berjumlah 76 orang/guru. (UPTD Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, 2015).

Penarikan sampel secara proporsional random sampling sebanyak 30 persen adalah 34, 5 dibulatkan 35 orang/guru.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Instrumen pengumpulan

Data yang digunakan dalam penelitian ini dalam upaya memperoleh data yang valid dan realible adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi di sekolah dasar yang ada di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa sebagai lokasi penelitian.
2. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada para guru Penjas SD yang merupakan responden yang dipilih.
3. Wawancara, yaitu melakukan wawancara kepada sejumlah responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
4. Penelahan dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini, struktur organisasinya, keadaan dan jumlah pegawai pada unit yang diteliti.

b. Skala dan Pengukuran Data

Skala likert digunakan untuk mengukur fenomena sosial, dimana dalam penelitian ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai degradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2012:136-137).

Penggunaan skala likert dengan pertimbangan: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) reabiliti yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) *flexible* dibanding teknik yang lain (4) aplikatif pada berbagai situasi (Purwadi 2000:138). Dalam pengolahan data, skala likert termasuk dalam Skala interval (Supranto, 1997:29) penentuan skala likert dibuat skala 1 sampai dengan 5, (*summated scale*) dimaksud dilakukan dengan menggunakan lima kategori pilihan yaitu :

Sangat setuju	(skor 5)
Setuju	(skor 4)
Ragu-Ragu	(skor 3)
Tidak Setuju	(skor 2)
Sangat Tidak Setuju	(skor 1)

E. Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini maka analisis data yang digunakan adalah analisis statistik inferensial. Pendekatan yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan penelitian adalah kuantitatif yakni untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: (Sugiyono, 2012)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y'	=	Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X_1 dan X_2	=	Variabel independen
a	=	Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
b	=	Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Analisis item ini, Masrun dalam Sugiyono (2012) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kreterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik Belah Dua (*split half*). Untuk keperluan itu, maka butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Kedua kelompok instrumen tersebut diuji korelasi dengan Program SPSS dengan rumus Spearman Brown.

Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2012).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀ : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru Penjas SD (Y).

H₁ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru Penjas SD (Y).

Untuk melihat pengaruh kompetensi profesional (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru Penjas SD (Y) dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi (sig) penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika sig penelitian $< 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- b. Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_a diterima dan H₀ ditolak

H_a artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan H₀ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam perhitungan analisis statistik tersebut digunakan perangkat lunak (*software*) dengan program SPSS 18 for Windows. (Pratistio, 2009) dan Sarwono (2007).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru Penjas SD) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

4. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Analisis item ini, Masrun dalam Sugiyono (2012) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan “item yang mempunyai korelasi positif dengan kreterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”.

Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh informasi bahwa pada umumnya butir instrumen dalam variabel penelitian ini adalah valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk uji statistik selanjutnya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Uji Validitas Instrumen tiap Variabel

Variabel Penelitian	No Item	Nilai Uji Valid	Nilai Skor Minimum	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru (X_1)	A	0,345	0,3	Valid
	B	0,386	0,3	Valid
	C	0,716	0,3	Valid
	D	0,345	0,3	Valid
	E	0,178	0,3	Tidak Valid
	F	0,417	0,3	Valid
	G	0,300	0,3	Valid
	H	0,511	0,3	Valid
	I	0,647	0,3	Valid
	J	0,639	0,3	Valid
	K	0,818	0,3	Valid
	L	0,478	0,3	Valid
	M	0,210	0,3	Tidak Valid
	N	0,634	0,3	Valid
	O	0,744	0,3	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	A	0,377	0,3	Valid
	B	0,398	0,3	Valid
	C	0,326	0,3	Valid
	D	0,399	0,3	Valid
	E	0,382	0,3	Valid
	F	0,521	0,3	Valid
	G	0,341	0,3	Valid
	H	0,415	0,3	Valid
	I	0,524	0,3	Valid
	J	0,491	0,3	Valid
	K	0,191	0,3	Tidak Valid
	L	0,368	0,3	Valid
Kinerja Guru (Y)	A	0,490	0,3	Valid
	B	0,388	0,3	Valid
	C	0,301	0,3	Valid
	D	0,590	0,3	Valid
	E	0,471	0,3	Valid
	F	0,305	0,3	Valid
	G	0,391	0,3	Valid

	H	0,610	0,3	Valid
	I	0,338	0,3	Valid
	J	0,375	0,3	Valid
	K	0,310	0,3	Valid
	L	0,360	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan data, 2016

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik Belah Dua (*split half*). Untuk keperluan itu, maka butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan kelompok instrumen genap. Kedua kelompok instrumen tersebut diuji korelasi dengan Program SPSS dengan rumus Spearman Brown.

Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2012). Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reliabilitas	Nilai Skor Minimum	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru (X_1)	0,822	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)	0,772	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,737	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2016

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,957	3,783		5,540	,000
Kompetensi_X1	,379	,133	,510	2,845	,019
Kepemimpinan._X2	,552	,069	,725	8,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner dengan SPSS 18 For Windows, 2016

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y' = 20,957 + 0,379 X_1 + 0,552 X_2$$

Keterangan:

Y'	= Kinerja yang diprediksi
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Kompetensi Profesional Guru
X_2	= Kepemimpinan Kepala Sekolah

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

- a) Konstanta sebesar 20,957; artinya jika Kompetensi Profesional Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) nilainya nol, maka Kinerja Guru (Y) nilainya adalah 20,957.
- b) Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) sebesar 0,379; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi Profesional Guru mengalami kenaikan 1 persen, maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,379. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru, semakin baik kompetensi profesional guru maka semakin baik kinerjanya.
- c) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) sebesar 0,552; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami kenaikan 1 persen, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,552. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin meningkat Kinerja Guru.

4. Analisis Korelasi Ganda (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y) secara serentak.

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2012), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2012:242

Dari hasil analisis regresi, output model summary disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,463	1,12872

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan._X2, Kompetensi_X1

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner dengan SPSS 18 For Windows, 2016

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diperoleh angka R sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru.

5. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

$R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100 persen variasi variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi. Dapat dilihat output model summary yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,463	1,12872

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan._X2, Kompetensi_X1

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner dengan SPSS 18 For Windows, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,474 atau (47,40%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) dan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 47,40 persen. Atau variasi variabel Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 47,40 persen variasi variabel Kinerja Guru. Sedangkan sisanya 52,60 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,536	2	52,268	41,026	,000 ^a
	Residual	115,935	91	1,274		
	Total	220,471	93			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan._X2, Kompetensi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner dengan SPSS 18 For Windows, 2016

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis:

H0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05)

3) Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh F hitung sebesar 41,026

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau $35-2-1 = 32$ (n = jumlah data dan k = jumlah variabel independen). Diperoleh F tabel sebesar 3,295 (Ms. Excel, =finv(0,05;2;32))

5) Kriteria pengujian

a) H_0 diterima bila F hitung < F tabel

b) H_1 diterima bila F hitung > F tabel

6) Membandingkan F hitung dengan F tabel

F hitung > F tabel ($41,026 > 3,295$), maka H_0 ditolak, H_1 diterima

7) Kesimpulan

Oleh karena F hitung > F tabel ($41,026 > 3,295$), maka H_1 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional Guru (X_1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) yang secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Profesional Guru dan Kepmimpinan Kepala Sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

7. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari hasil analisis regresi output dapat disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,957	3,783		5,540	,000
Kompetensi_X1	,379	,133	,510	2,845	,019
Kepemimpinan._X2	,552	,069	,725	8,026	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner dengan SPSS 18 For Windows, 2016

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a) Pengujian koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1)

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Kompetensi Profesional Guru (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

H1 : Kompetensi Profesional Guru (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh t hitung sebesar 2,845

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $35-2-1 = 32$. (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,037 (Ms. Excel, =tinv(0,05;32))

5) Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$

H_1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

6) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ ($2,845 > 2,037$), maka H_1 diterima.

7) Kesimpulan

Oleh karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($2,845 > 2,037$), maka H_1 diterima berarti Kompetensi Profesional Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

b) Pengujian koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

1) Menentukan hipotesis

H_0 : Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

H_1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh t hitung sebesar 8,026

4) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ atau $35-2-1 = 32$. (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,037 (Ms. Excel, =tinv(0,05;32))

5) Kriteria pengujian

H0 diterima jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$

H1 diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

- 6) Membandingkan $t \text{ hitung}$ dengan $t \text{ tabel}$

Nilai $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ ($8,026 > 2,037$), maka H1 diterima.

- 7) Kesimpulan

Oleh karena nilai $t \text{ hitung} > \text{nilai } t \text{ tabel}$ ($8,026 > 2,037$), maka H1 diterima berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

B. Pembahasan

1. Kompetensi Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional Guru secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Mulyasa (2008:135) bahwa kompetensi profesional guru adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”. Kompetensi profesional adalah

kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Hasil penelitian tersebut, sejalan dengan hasil wawancara dengan Ketua Kelompok Kerja Guru Olahraga (KKGO) Kecamatan Somba Opu, H. Muhammad Dahlan menyatakan bahwa:

Setiap guru olahraga telah memiliki kompetensi sesuai dalam bidangnya masing-masing. Dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Mereka dapat berkinerja dengan baik.

Lebih lanjut, Jamal Makmur Asmani dalam pujiyati (2012:54) Kompetensi profesional merupakan “kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan bidang ilmu teknologi dan seni”. Sedangkan Buku II Pedoman Pelaksanaan Pola Pembaharuan Sistem Tenaga Pendidikan di Indonesia dalam Riduwan (2013:191) memberikan definis “kompetensi profesional guru adalah profil kemampuan penampilan mengajar tenaga edukatif dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi dalam bidang pengajaran”.

Demikian halnya dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hamzah (Guru Olahraga SD Inpres Panggentungan Utara) bahwa:

Dalam pelaksanaan tugas, guru olahraga dituntut menguasai materi yang akan diajarkan dan juga harus memperlihatkan kinerja yang maksimal. Apalagi mata pelajaran olahraga selain menguasai teori juga dituntut menguasai prakteknya. Jadi guru merupakan titik sentral dalam proses belajar mengajar harus menguasai materinya.

Lebih lanjut, dikemukakan bahwa:

Salah satu tolok ukur kinerja guru olahraga adalah ketika mereka mampu membina anak didiknya mencapai suatu prestasi dalam bidang olahraga baik tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, maupun tingkat nasional atau bahkan tingkat internasional.

Peran guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Beberapa peran guru menurut Mulyasa (2008:19) adalah, (1) Guru sebagai pendidik dan pengajar, (2) Guru sebagai anggota masyarakat, (3) Guru sebagai pemimpin, (4) Guru sebagai administrator, dan (5) Guru sebagai pengelola pembelajaran.

Pendapat Hamalik (2011:9) mengenai peran seorang guru adalah sebagai berikut :

- 11) Guru sebagai fasilitator yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi siswa untuk melakukan kegiatan belajar.
- 12) Guru sebagai pembimbing yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses pembelajaran.
- 13) Guru sebagai penyedia lingkungan yang berupaya menciptakan lingkungan yang menantang siswa agar melakukan kegiatan belajar.
- 14) Guru sebagai komunikator yang melakukan komunikasi dengan siswa dan masyarakat.
- 15) Guru sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada siswanya agar berperilaku yang baik.
- 16) Guru sebagai evaluator yang melakukan penilaian terhadap kemajuan belajar siswa.
- 17) Guru sebagai inovator yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat.
- 18) Guru sebagai agen moral dan politik yang turut membina moral masyarakat, peserta didik, serta menunjang pembangunan upaya-upaya pembangunan.
- 19) Guru sebagai kognitif yang menyebarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan masyarakat.

- 20) Guru sebagai manajer yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga proses pembelajaran berhasil.

Selain itu, menurut Moon dalam Hamzah (2010:22) menyatakan bahwa ada beberapa peran guru dalam pembelajaran tatap muka yaitu sebagai berikut :

- 8) Guru sebagai perancang pembelajaran
- 9) Guru sebagai pengelola pembelajaran
- 10) Guru sebagai pengarah pembelajaran
- 11) Guru sebagai evaluator
- 12) Guru sebagai konselor
- 13) Guru sebagai pelaksana kurikulum
- 14) Guru dalam pembelajaran yang menerapkan kurikulum berbasis lingkungan

Dari data empirik menunjukkan, adanya pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Hal ini menggambarkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional berdampak positif terhadap kinerjanya.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.

Seorang pemimpin seyogianya memiliki kompetensi atau kemampuan sehingga dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Demikian pula halnya dengan kepala sekolah yang memimpin banyak orang dengan berbagai karakteristik, sehingga dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, mereka harus memiliki kompetensi.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Abdul Hamid (Guru Olahraga SDN Sungguminasa 1) menyatakan bahwa:

Kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah sangat menentukan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah kami sangat *care* terhadap pelaksanaan tugas guru, sehingga kami pun sangat bersemangat dalam pelaksanaan tugas kami.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Muh. Jamiluddin (Guru Olahraga SDN Sungguminasa V) bahwa:

Keberadaan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah kami selalu mengingatkan akan pentingnya pelaksanaan tugas pokok secara maksimal dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan khususnya di SDN Sungguminasa V.

Hal ini juga sejalan yang dikemukakan Barnard (Siswanto, 1990:177), kepemimpinan mempunyai dua aspek yaitu:

- c. Kelebihan individu teknik kepemimpinan
Seorang yang mempunyai kondisi fisik yang baik, memiliki keterampilan yang tinggi, menguasai teknologi, mempunyai persepsi yang tepat, mempunyai pengetahuan luas, mempunyai ingatan yang baik serta imajinasi yang meyakinkan akan mampu memimpin bawahan.
- d. Keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, keuletan, kesadaran dan keberhasilan.

Dua aspek yang dikemukakan di atas, merupakan suatu pemimpin yang ideal dalam memimpin suatu organisasi seperti halnya lembaga pendidikan. Karena kepemimpinan menyangkut kemampuan dalam mengarahkan berbagai sumber daya, maka memang seyogianya seorang pemimpin memiliki kelebihan individual teknik memimpin dan keunggulan pribadi dalam berbagai hal.

Demikian pula yang dikemukakan oleh Nur Astifani (Guru Olahraga SDI

Tamarunang) bahwa:

Kepala sekolah bukan hanya pemimpin tetapi juga mengayomi kami terutama dalam pelaksanaan tugas pokok. Beliau selalu memberikan arahan terkait dengan tugas-tugas kami, sehingga guru-guru khususnya guru olahraga dapat bekerja secara maksimal.

Lebih lanjut, Wahjosumidjo (2001:395) mengemukakan beberapa kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

- k. Kemampuan menganalisis persoalan
- l. Kemampuan memberikan pertimbangan, pendapat, dan keputusan
- m. Kemampuan mengatur sumber daya dan berbagai macam kegiatan
- n. Kemampuan memimpin dan mengambil keputusan
- o. Memiliki kepekaan
- p. Bersifat lapang dada dan sabar
- q. Kemampuan berkomunikasi secara lisan
- r. Kemampuan berkomunikasi secara tertulis
- s. Aktif berprestasi dan mendiskusikan berbagai macam subjek
- t. Memiliki motivasi pribadi yang tinggi.

Siswanto (1990:178-179), mengemukakan delapan kompetensi kepemimpinan yang memungkinkan seorang pemimpin memainkan peranannya dalam menopang kondisi yang ada. Kompetensi kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

- i. Watak dan keperibadian yang terpuji
- j. Prakarsa yang tinggi
- k. Hasrat melayani bawahan
- l. Sadar dan paham kondisi lingkungan
- m. Intelegensi yang tinggi
- n. Berorientasi ke masa depan
- o. Sikap terbuka dan lugas, dan

p. Widiasuara yang efektif.

Dari beberapa pendapat mengenai kompetensi kepemimpinan terlihat bahwa dalam kompetensi kepemimpinan terdapat berbagai aspek yaitu: kepribadian yang baik, kemampuan menggerakkan, kemampuan dalam komunikasi, dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan, melakukan kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efesinsi dan efektif. Adapun tugas pokok dan fungsi kepala sekolah (Anonim, 2000:4-

6) antara lain sebagai berikut:

- f. Kepala sekolah sebagai pejabat formal
- g. Kepala sekolah sebagai manajer
- h. Kepala sekolah sebagai pemimpin
- i. Kepala sekolah sebagai pendidik
- j. Kepala sekolah sebagai supervisor

Dalam melakukan supervisi kepada guru-guru dan staf sekolah, kepala sekolah tidak boleh bersifat otoriter, mencari-cari kesalahan dan memarahi, tetapi lebih bersifat membimbing yaitu jika dalam supervisi menemukan beberapa kekurangan, selesai supervisi kepada guru langsung diberitahu secara baik-baik dan diberikan petunjuk yang tepat untuk memperbaiki kekurangannya secara manusiawi.

3. Kinerja Guru

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, menunjukkan bahwa Kinerja Guru yang diukur melalui (a) Ketepatan waktu, (b) Kedisiplinan kerja, (c) kreatif dan inovatif, (d) Kehadiran/absensi, (e) Kerjasama tim, (f) tanggujawab dan (g) Perencanaan pekerjaan, tergolong dalam kategori baik.

Hasil penelitian tersebut, didukung oleh hasil wawancara dengan Hasrul (Guru Olahraga SD Inpres Batangkaluku) bahwa:

Setiap guru dituntut untuk berkinerja dengan sebaik-baiknya. Posisi guru sebagai ujung tombak dan garda terdepan dalam proses belajar mengajar sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karenanya setiap guru harus bisa berkinerja dengan sebaik-baiknya.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Suwaldi (Guru Olahraga SD Inpres Pa'bangiang) bahwa:

Salah satu tugas pokok guru adalah pencapaian tujuan pendidikan melalui proses belajar mengajar. Untuk mencapainya, setiap guru harus berkinerja dengan sebaik-baiknya. Kami di SD Inpres Pa'bangiang melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Husdarta dalam Supardi (2013:54) berpendapat bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Oleh karena itu, guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Hasbi Prayudi (Guru Olahraga SD Negeri Pao-Pao) bahwa:

Guru dituntut berkinerja baik karena berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik. Kinerja merupakan bagian dari kepribadian, kedisiplinan, sehingga peserta didik pun dapat mencontoh hal tersebut, sehingga mereka dapat lebih maksimal dalam belajar.

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebutkan kinerja sebagai “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran”. Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, kriteria kinerja guru Pegawai Negeri Sipil terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama. Berdasarkan uraian tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu.

Menurut Tempe dalam Supardi (2013:50) mengemukakan bahwa:

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan

Sedangkan Kopelmen dalam Supardi (2013:50) menyatakan “bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan”. Menurut Supardi (2013:51) adapun variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan psikologis seperti berikut :

- 4) Variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian, dan demografis seperti umur, asal-usul, jenis kelamin.

- 5) Variabel organisasional terdiri sumber daya, kemimpinan, imbalan dan struktur.
- 6) Variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Selain itu faktor juga bisa berada diluar diri guru tersebut seperti karakteristik pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, terdapat beberapa hal penting yang menjadi kesimpulan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Kompetensi Profesional Guru (X_1) jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi Profesional Guru mengalami kenaikan, maka Kinerja (Y) juga mengalami kenaikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja, semakin baik Kompetensi Profesisonal maka semakin baik Kinerja Guru.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kepemimpinan Kepala Sekolah mengalami kenaikan, maka Kinerja Guru (Y) juga mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru, semakin baik Kepemimpinan Kepala Sekolah maka semakin meningkat Kinerja Guru.

Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah
berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Pendidikan

Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. Dalam hal ini presentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 47,40. Atau variasi variabel Kompetensi Profesional Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 47,40 persen variasi variabel Kinerja Guru. Sedangkan sisanya 52,60 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Makassar, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa agar tetap membangun dan mempertahankan hubungan harmonis dalam membina guru mengingat tugas dan peran guru sebagai garda terdepan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.
2. Kepada Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar kiranya tetap melaksanakan tugasnya secara profesional dalam rangka menyukseskan program-program pemerintah khususnya dalam bidang pendidikan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda atau indikator yang digunakan pada masing-masing variabel perlu dikembangkan. Selain itu penelitian ini hanya dilakukan pada salah satu instansi pemerintah oleh karena itu diperlukan sikap kehati-hatian dalam mengeneralisasi hasil penelitian ini pada organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dharma, A. 1986. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Eldi. 2013. *Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Se Kabupaten Pesisir Selatan*. Tanggal Akses 11 Juni 2014. <http://www.google.com/GLM/PDF>
- Flippo, Edwin, B. 1984. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa Moh. Masud. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997. *Organization Perilaku Struktur Proses*. Edisi kedelapan, Jilid I, Terjemahan Nunuk Ardiani. Jakarta : Binarupa Aksara
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
 _____ 2006. *Pendekatan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah. 2010. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Indrawijaya, Adam, 1999, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Irianto. 2010. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Pers

- Laurence. D.Grambs. 2010. *Teacher and Education*. London. Five Edition.
- Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi Guru dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda
- Ngalim Purwanto, Hamzah. 2010. *Prosedur Tingkat Pendidik*. Jakarta: PT. Hamdika Nusantara.
- Nawawi, Hadari, dan Hadari, Martini, M. 2001. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pujiyati. 2012. *Pengaruh Kompetensi guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salatiga Tahun 2012*. Tanggal Akses 29 Juli 2015. <http://www.google.com/GLM/PDF>
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfa beta
- _____. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfa beta
- Rosmila. 2012. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Jurusan Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Makassar*
- Salam Sofyan, 2012. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Makassar: Badan Penerbit UNM.
- Sarwono, 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS (... Aplikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia...)*, Bandung: CV. Andi Offset
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta: Bandung
- Sunusi, Syamsul, dan Syam, Agus, 2009. *Implementasi Pengawasan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Makassar*, Lembaga Penelitian UNM: Makassar

- Sadulloh. 2010. *Pedagogik Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi
- Satya Wineka. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin*. Tanggal Akses 29 Juli 2015. <http://www.google.com/GLM/PDF>
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Supranto J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sukamto. 2007. *Pengembangan Sistem dan Instrumen Sertifikasi*. Jakarta: Kunandar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang *sistem Pendidikan Nasional*. Diknas. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*. Diknas. Jakarta
- Yudani. 2013. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru IPS Se Kabupaten Tabanan. Jurnal Volume 4 Tahun 2013*. Tanggal Akses 29 Juli 2015. <http://www.google.com/GLM/PDF>
- Thoha, Mifta, 1988, *Perspektif Perilaku Birokrasi, Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo. 2001. *Kompetensi Kepala Sekolah. Jilid II*, Jakarta: Badan Pustaka Indonesia
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- _____, 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Winardi, 1990, *Azas Manajemen*, Bandung: Mandar Maju